

SLUŽBA

NEWSLETTER RADY PRE ŠTÁTNU SLUŽBU

Organizačná zmena verzus zmena štátnozamestnaneckého pomeru
Riešenie prípadov konfliktu záujmov: Prípadová štúdia z pozemkového a
lesného odboru
Analýza judikátu: Náhrada mzdy z titulu nevyplatenej mzdy za prácu nadčas
Prešetrenie výpovede

Prihlásenie na odber newslettera:
<https://radaprestatnuzsluzbu.vlada.gov.sk/newsletter>
Informácie, podnety, odhlásenie: rss@vlada.gov.sk



Úvodné slovo



Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

Rada pre štátnu službu vypracúva a predkladá národnej rade každý rok do konca apríla za predchádzajúci kalendárny rok správu o stave a vývoji štátnej služby. V tomto roku tak Rada učiniла už po piatykrát od svojho vzniku.

V správe informujeme, okrem iného, aj o našej

činnosti, zisteniach v súvislosti s výkonom dohľadu nad dodržiavaním princípov zákona o štátnej službe, ale aj o návrhoch na zlepšenie vykonávania štátnej služby. Súčasťou správy sú pravidelne aj zistenia z vybavovaní podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov o porušení princípov štátnej služby alebo Etického kódexu štátneho zamestnanca, informácie o prešetrovaní výpovedí, ktoré boli dané štátnym zamestnancom najvyššieho služobného úradu, ale aj analýzy vybraných podnetov.

Rada priebežne zbiera dáta k služobným úradom prostredníctvom súčinnosti s konkrétnymi služobnými úradmi, ale aj názory štátnych zamestnancov anonymne prostredníctvom dotazníkových zberov dát. Informácie takto získané sú tiež uverejňované v každoročnej správe, aby sa s nimi mohli oboznámiť nielen poslankyne a poslanci národnej rady, ale aj široká odborná a laická verejnosť.

V tej aktuálnej správe sa naviac venujeme aj zmenám legislatívy vplývajúcim na samotnú realizáciu štátnej služby za posledný rok, konkrétne priamym a nepriamym novelám zákona o štátnej službe, ale aj realizácii odporúčaní Rady v tejto oblasti. Rozsiahla časť správy sa týka sumarizácie a vyhodnotenia údajov o štátnej službe za posledný rok poskytnutých zo všetkých 229 služobných úradov, v ktorej sme zaznamenali pri niektorých služobných úradoch závažné zistenia v súvislosti so zabezpečovaním ich personálneho obsadenia.

Správa obsahuje aj analýzu dát k služobným hodnoteniam z pohľadu štátnych zamestnancov doplnených o vybrané porovnania medzi ženami a mužmi, ako aj medzi radovými a vedúcimi štátnymi zamestnancami a analýzu dát k etike a stavu integrity v štátnej službe.

Veľmi dôležitou je práve časť k organizačným zmenám a ich právnym dôsledkom, kde spisujeme „slovník“ nielen pojmov, ale aj postupov, ktoré služobné úrady majú pri organizačnej zmene realizovať. Táto časť naberá na relevancii aj z pohľadu možných zmien na služobných úradoch po parlamentných voľbách a je

pomyselným sprievodcom realizácie organizačných zmien nielen pre služobné úrady, ale aj pre štátnych zamestnancov.

Podľa Správy o stave a vývoji štátnej služby za rok 2022, viac ako 53 % doručených podaní Rade spadalo do kompetencie Rady, boli teda podnetom v zmysle zákona o štátnej službe a boli preskúmané. Z toho v 50 % preskúmaných podnetov konštatovala Rada porušenia princípov štátnej služby alebo niektorej zo zásad Etického kódexu štátneho zamestnanca. Navyiac, v priemere v každom podnete, v ktorom Rada konštatovala porušenie, došlo k porušeniu dvoch princípov štátnej služby. Najčastejšie porušovaným princípom bol princíp zákonnosti, v 83 % podnetov. Nasleduje princíp profesionality v 50 % prípadov, o niečo menej princíp efektívneho riadenia v 33 % prípadov, princíp transparentného a rovnakého odmeňovania v 25 % a princíp stability v 8 % podnetov. V 42 % podnetov prijali služobné úrady nami predložené návrhy opatrení, v 25 % prípadov neprijali služobné úrady nami preložené návrhy opatrení a v 33 % prípadov služobné úrady na naše návrhy opatrení nereagovali.

V tejto súvislosti zdôrazňujeme, že v zmysle zákonného oprávnenia sme o odporúčaníach na prijatie nápravných opatrení konkrétnych služobných úradov po konštatovaní porušenia princípov štátnej služby upovedomili aj úrad vlády, ktorý je na základe toho oprávnený vykonať v dotknutých služobných úradoch kontrolu dodržiavania zákona o štátnej službe.

Správu o stave a vývoji štátnej služby za účasti členov Rady pre štátnu službu vedených predsedom Rady mal prerokovať Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci na svojom 97. zasadnutí 12. júna 2023. Výbor však o predmetnej správe nerokoval, pretože sa zasadnutia nezúčastnil dostatočný počet poslancov NR SR a nebol preto uznášaniaschopný.

[Správa je zverejnená na webovom sídle Rady.](#)

Vážené čitateľky, vážení čitatelia,

ako vyplýva z aktuálnej správy Rady, až v polovici podnetov, ktoré Rada preskúmala, bolo konštatované porušenie niektorého z princípov štátnej služby alebo niektorej zo zásad Etického kódexu štátneho zamestnanca. Štátna služba je jedným z hlavných pilierov fungovania štátu. Demokratický a právny štát, akým naša krajina bez pochyb je, musí dbať na skutočnosť, že aj v služobných úradoch a aj v štátnozamestnaneckých vzťahoch musia byť dodržiavané princípy štátnej služby. V prípade, že máte pocit, že dochádza k porušeniam princípov štátnej služby alebo niektorej zo zásad Etického kódexu štátneho zamestnanca zo strany Vášho služobného úradu, [máte možnosť obrátiť sa na Radu s písomným podnetom](#).

Prajem Vám príjemné čítanie

Marián Török

Organizačná zmena verzus zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Organizačná zmena

Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) za posledné obdobie zaznamenala zo strany štátnych zamestnancov nárast podnetov upozorňujúcich na porušovanie princípov štátnej služby súvisiacich s realizáciou organizačných zmien v služobných úradoch. Je poľutovaniahodné, že vo väčšine prípadov bola Rada nútená konštatovať, že služobné úrady skutočne pri realizácii organizačných zmien konajú v rozpore s princípmi štátnej služby a tiež v rozpore s Etickým kódexom štátneho zamestnanca.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Na strane druhej organizačná zmena predstavuje aj významný zásah do pracovného a následne do osobného života štátneho zamestnanca. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne, aby nenarušila plnenie služobných úloh, avšak so zreteľom aj na jej sociálny rozmer.

Podľa poznatkov Rady v súvislosti s realizáciou organizačných zmien dochádza zo strany služobných úradov najmä k porušovaniu **princípu zákonnosti, princípu efektívneho riadenia, princípu profesionality a v neposlednom rade aj k porušovaniu princípu stability.**

Organizačná zmena by mala predstavovať organizačnú stratégiu služobného úradu, ktorá reaguje na potrebu zmeny s cieľom zlepšiť či už administratívne, sociálne alebo technické riadenie služobného úradu, pričom potreba zmien by mala vychádzať z nefunkčnosti výkonu ktorejkoľvek z týchto oblastí.

Ak sa služobný úrad rozhodol realizovať organizačnú zmenu, je povinný ju pred prijatím prerokovať so zástupcami zamestnancov. Pod prerokovaním sa rozumie: „**výmena názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom.**“

Služobný úrad si svoju povinnosť splní iba samotným prerokovaním vecí so zástupcami zamestnancov, ich súhlas s organizačnou zmenou nie je potrebný. Z dôvodu právnej istoty, ako aj preukázania uskutočnenia prerokovania v prípadnom súdnom spore je vhodnejšie o tomto prerokovaní vyhotoviť písomný záznam, napr. spísať o prerokovaní zápisnicu. Prerokovanie zmien v organizácii práce je potrebné uskutočniť „rozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.“ Pod vhodným časom možno rozumieť prerokovanie vopred, čiže pred tým, než služobný úrad o organizačnej zmene písomne rozhodne.

Súčasne je potrebné, aby prerokovanie, ako aj rozhodnutie o organizačnej zmene, služobný úrad urobil včas, aby si vytvoril dostatočný časový priestor nielen na uplatnenie výpovede, ale aj na uplynutie výpovednej doby v prípade, že sa so štátnym zamestnancom na skončení štátnozamestnaneckého pomeru nedohodne. V opačnom prípade by to znamenalo, že v čase výpovednej doby by nemohol služobný úrad štátnemu zamestnancovi pridelovať prácu v zmysle uzavretej služobnej zmluvy, v dôsledku čoho by vznikla prekážka na strane služobného úradu a služobný úrad by bol povinný vyplatiť štátnemu zamestnancovi náhradu mzdy v sume jeho funkčného platu.

Na základe organizačnej zmeny služobný úrad:

- ruší štátnozamestnanecké miesto a **nevytvára nové štátnozamestnanecké miesto**, napr. znižuje počet štátnozamestnaneckých miest, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inej funkcii zmenou opisu najnáročnejších činností, ďalších najnáročnejších činností** a v rámci nich bližšie určených činností štátnozamestnaneckého miesta, v inom odbore štátnej služby alebo v tom istom odbore štátnej služby, alebo
- ruší štátnozamestnaneckého miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto s iným pravidelným miestom výkonu štátnej služby**; to neplatí, ak ide o zmenu pravidelného miesta výkonu štátnej služby v rámci obce, alebo
- ruší štátnozamestnanecké miesto a **vytvára nové štátnozamestnanecké miesto v inom služobnom úrade na základe zániku služobného úradu alebo na základe prevodu časti služobného úradu**.

Dôsledkom organizačných zmien nastáva zo strany služobného úradu možnosť uplatnenia výpovedného dôvodu podľa § 75 ods. 1 písm. b), podľa ktorého služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak „*sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak.*“

Tento výpovedný dôvod v sebe skrýva fakticky viacero dôvodov, a to, že v rámci služobného úradu dochádza:

- k zníženiu stavu štátnych zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť výkonu štátnej služby alebo
- k zmene úloh služobného úradu alebo
- k zániku služobného úradu alebo k prevodu časti služobného úradu.

Skončenie štátnozamestnaneckého pomeru z dôvodu organizačnej zmeny je najčastejšie volenou formou jednostranného skončenia zo strany služobného úradu. Dôvodom je tá skutočnosť, že v rámci právnej istoty sa služobným úradom javí, že takto volený postup je najpriaznivejší z hľadiska predchádzania neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pri jeho využití je však z hľadiska platnosti výpovede dôležité splniť všetky hmotnoprávne podmienky výpovede stanovené zákonom o štátnej službe.

Zmena štátnozamestnaneckého pomeru

Zákon o štátnej službe upravuje okrem organizačnej zmeny aj inštitút zmeny štátnozamestnaneckého pomeru. Podstatný rozdiel medzi týmito dvomi inštitútmi spočíva v tom, že zmena štátnozamestnaneckého pomeru nezakladá automaticky možnosť skončenia štátnozamestnaneckého pomeru zo strany služobného úradu, t. j. zmena štátnozamestnaneckého pomeru nie je jedným zo zákonom stanoveným dôvodom na výpoveď danú štátnemu zamestnancovi.

Realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca zákon o štátnej službe upravuje dvomi spôsobmi, a to buď

- dohodou medzi služobným úradom a štátnym zamestnancom, alebo
- jednostranným rozhodnutím služobného úradu.

Súčasne však zákon rozlišuje a obligatórne vymedzuje situácie, za ktorých je služobný úrad povinný vykonať zmeny štátnozamestnaneckého pomeru na základe dohody so štátnym zamestnancom a taktiež situácie, v rámci ktorých môže služobný úrad pristúpiť k zmene štátnozamestnaneckého pomeru jednostranným rozhodnutím.

Dohoda o zmene štátnozamestnaneckého pomeru sa realizuje formou písomného dodatku k služobnej zmluve. V praxi to znamená, že na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru sa vyžaduje súhlas štátneho zamestnanca.

V prípade, že **štátny zamestnanec so zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí a k dohode – podpisu dodatku k služobnej zmluve z jeho strany nedôjde**, v platnosti zostáva jeho pôvodná služobná zmluva a štátny zamestnanec pokračuje vo výkone štátnej služby za nezmenených podmienok. Služobný úrad je povinný to akceptovať a zákon ho neoprávňuje danú situáciu riešiť výpoveďou.

Pre služobný úrad by tým mohla nastať patová situácia, preto zákon umožňuje služobnému úradu v takomto prípade postupovať dvomi zákonnými postupmi:

- v prípade zmeny štátnozamestnaneckého pomeru týkajúcej sa zmeny funkcie, zmeny odboru štátnej služby, zmeny najnáročnejšej činnosti, ďalšej činnosti, bližšie určenej najnáročnejšej činnosti alebo bližšie určenej ďalšej činnosti, zmeny druhu štátnej služby, zmeny dôvodu zastupovania štátneho zamestnanca, zmeny pravidelného miesta výkonu štátnej služby mimo obce pravidelného miesta výkonu štátnej služby, zmeny dĺžky týždenného služobného času, ak bola dohodnutá, poverenia vykonávaním funkcie vedúceho zamestnanca alebo poverenia zastupovaním vedúceho zamestnanca, predĺženia trvania dočasnej štátnej služby odborníka dočasne potrebného na plnenie úloh štátnej služby na tom istom štátnozamestnaneckom mieste s rovnakým opisom štátnozamestnaneckého miesta a predĺženia trvania štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 65 rokov na dobu najviac troch po sebe nasledujúcich rokov, môže služobný úrad zmenu štátnozamestnaneckého pomeru vykonať jednostranne, a to písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru alebo písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru preložením za podmienky, že ide o dočasné preloženie bez súhlasu štátneho zamestnanca na vykonávanie štátnej služby v tom istom služobnom úrade na čas najdlhšie šesť mesiacov z dôvodu, že je to nevyhnutne potrebné na plnenie úloh spojených s vykonávaním pôsobnosti služobného úradu v oblasti ochrany základných práv a slobôd, s odvrátením mimoriadnej udalosti alebo so zmierňovaním jej bezprostredných následkov, alebo
- služobný úrad môže rozhodnúť o organizačnej zmene a postupovať v intenciách príslušných ustanovení zákona o štátnej službe upravujúcich spôsob realizácie organizačnej zmeny.



Jednostranné rozhodnutie služobného úradu o zmene štátnozamestnaneckého pomeru sa v zákonom stanovených prípadoch realizuje písomným oznámením o zmene štátnozamestnaneckého pomeru, ktoré služobný úrad doručí štátnemu zamestnancovi.

V tomto prípade zákon na realizáciu zmeny štátnozamestnaneckého pomeru nevyžaduje súhlas štátneho zamestnanca, avšak ak štátny zamestnanec s takouto zmenou svojho štátnozamestnaneckého pomeru nesúhlasí, môže služobný úrad požiadať o skončenie štátnozamestnaneckého pomeru dohodou alebo môže dať služobnému úradu výpoveď, a to aj bez uvedenia dôvodu.

[Podrobnejšiu analýzu oboch inštitútov si môžete pozrieť tu.](#)

Riešenie prípadov konfliktu záujmov: Prípadová štúdia z pozemkového a lesného odboru

Pri riešení konfliktu záujmov v štátnej službe je dobré ilustrovať problematiku posudzovania a oznamovania konfliktu záujmov na prípade štátneho zamestnanca, ktorý slúžil na pozemkovom a lesnom odbore okresného úradu a súčasne viedol neziskovú organizáciu v rovnakej oblasti. Táto situácia môže na prvý pohľad pripomínať potenciálny konflikt záujmov, čo viedlo k požiadavke zo strany príslušného úradu na Radu pre štátnu službu, aby táto poskytla usmernenie, ako vo veci postupovať.

Aby sme pochopili, ako riešiť takýto prípad, mali by sme zohľadniť niekoľko kľúčových faktorov. Prvým je postavenie štátneho zamestnanca, teda aké sú jeho právomoci a do akej miery môže ovplyvniť rozhodovacie procesy. Je dôležité zistiť, či má, alebo mal, možnosť zneužiť svoje postavenie.

Druhým faktorom je charakter záujmu zamestnanca vo vzťahu k neziskovej organizácii. V súlade so zákonom o štátnej službe, konkrétne § 111 ods. 2 písm. c), je zamestnanec povinný informovať služobný úrad nielen o skutočnom, ale aj o možnom konflikte záujmov. Nedodržanie tejto povinnosti by bolo porušením ustanovení zákona.

Kľúčovým aspektom je aj skúmanie prepojenia kompetencií zamestnanca a aktivít neziskovej organizácie, ktorej je zamestnanec riaditeľom. Inými slovami, v akej miere by mohol zamestnanec posudzovať, alebo mať vo svojej úradnej kompetencii, aktivity danej neziskovej organizácie?

Ako Rada zvyčajne v týchto prípadoch odporúča, takéto vyhodnocovanie by mal okresný úrad robiť periodicke, napríklad každých šesť mesiacov. Pokiaľ je možné a právomoci zamestnanca a aktivity neziskovej organizácie to umožňujú, zamestnanec by mal byť vylúčený zo všetkých konaní, ktoré sa týkajú tejto neziskovej organizácie aj jej klientov, pokiaľ by organizácia poskytovala služby, napríklad by písala projekty, ktoré by potom okresný úrad posudzoval alebo sa k nim vyjadroval.

Ak by však bol prienik aktivít a riziko konfliktu záujmov tak vysoké, že by aktivity neziskovej organizácie tvorili podstatnú časť konaní pozemkového a lesného odboru, okresný úrad by mal zvážiť preloženie zamestnanca na iné štátnozamestnanecké miesto. Alternatívne by zamestnanec mohol zvážiť vzdanie sa riadiacej funkcie v neziskovej organizácii.

Významným prvkom pri riešení týchto prípadov je transparentnosť. Štátny zamestnanec musí dbať na proaktívne dodržiavanie pravidiel a zásad stanovených v zákone o štátnej službe, ktorý ukladá povinnosť informovať o skutočnom či potenciálnom konflikte záujmov. Týmto sa udržiava dôvera verejnosti v účinnosť a spravodlivé fungovanie štátnej služby.

Prípad z pozemkového a lesného odboru nám pripomína, že neziskové organizácie a štátna služba môžu spolupracovať a štátni zamestnanci môžu mať vedľajšie aktivity, pokiaľ sú jasne stanovené hranice a povinnosti zúčastnených. Ide o komplexnú problematiku, ktorá si vyžaduje detailné zváženie a následné pravidelné prehodnocovanie každého jednotlivého prípadu.

Vždy je dôležité zohľadniť konkrétne okolnosti, akými sú postavenie štátneho zamestnanca, jeho právomoci a rozsah pôsobnosti. Konflikt záujmov je vážnym problémom, ktorý môže podkopať dôveru občanov v štátne inštitúcie. Preto Rada pre štátnu službu cíti ako svoju povinnosť v tejto téme štátnych zamestnancov vzdelávať, pričom konflikt záujmov aj patrí k najžiadanejším témam na vzdelávanie, a zároveň poskytovať jasné usmernenia pre udržanie úrovne etického správania a integrity štátnej služby na čo najvyššej úrovni.

Analýza judikátu:

Náhrada mzdy z titulu nevyplatenej mzdy za prácu nadčas

V tejto časti newslettera Vám dávame do pozornosti uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“ alebo „dovolací súd“) sp. zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25. februára 2021, ktorého predmetom bola náhrada mzdy z titulu nevyplatenej mzdy za prácu nadčas. Dovolanie na najvyšší súd bolo odôvodnené s poukazom na § 421 ods. 1 písm. b) zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) argumentujúc tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu nebola vyriešená.

Predmetom sporu bola skutočnosť, že žalobca pri podaní výpovede z pracovného pomeru žiadal o vyplatenie mzdy za prácu nadčas, ktorá mu nebola vyplatená za odpracované roky v rozsahu 350 hodín za prácu nadčas za rok 2011, 468 hodín za prácu nadčas za rok 2012 a 507 hodín za prácu nadčas za rok 2013. Z dochádzky žalobcu mal súd prvej inštancie za preukázané, že žalobca vykonával prácu aj nad rozsah stanoveného pracovného času. Prácu nadčas žalobca zdôvodňoval tým, že v prípade, ak by prácu nad rozsah svojho stanoveného pracovného času nevykonával, hrozila by zamestnávateľovi škoda. Prácu nadčas mu síce oficiálne nikto nenariaďoval, ani on nežiadal o súhlas s jej výkonom, avšak žalovaný ako zamestnávateľ nikdy prácu nadčas žalobcovi nezakázal.

Z uvedeného skutkového základu mal súd prvej inštancie za to, že žaloba nie je dôvodná. V odôvodnení poukázal na to, že Zákonník práce definuje prácu nadčas v § 97 ods. 1 ako prácu vykonávanú zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo so súhlasom zamestnávateľa nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času alebo vykonávanú mimo rámca rozvrhu

pracovných zmien. Súd prvej inštancie teda dôvodil tým, že práca nadčas môže byť v súlade so Zákonníkom práce vykonávaná na základe

- a) príkazu zamestnávateľa na prácu nadčas,
- b) so súhlasom zamestnávateľa s prácou nadčas,
- c) na základe dohody zamestnávateľa so zamestnancom.

Podrobnejšia úprava práce nadčas vykonávanej so súhlasom zamestnávateľa však v Zákonníku práce chýba. Príkaz zamestnávateľa na prácu nadčas možno definovať ako jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorým prikazuje zamestnancovi vykonať dohodnutý druh práce nad ustanovený pracovný čas. Zákonník práce pri príkaze na nadčasovú prácu nevyžaduje písomnú formu. Zamestnávateľ však môže prikázať zamestnancovi vykonať prácu nadčas iba za splnenia podmienok, ktoré vyžaduje Zákonník práce v § 97 ods. 5. Práca nadčas je práca vykonávaná nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúca z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien. Práca vykonávaná zamestnancom mimo rozvrhu pracovných zmien bez súhlasu zamestnávateľa nie je prácou nadčas. Z uvedeného, podľa súdu prvej inštancie, vyplýva, že práca nadčas má mať vždy výnimočnú povahu, nemôže byť súčasťou plánovaného rozvrhnutia pracovného času. Zamestnanec môže podľa zákona v kalendárnom roku vykonávať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín.

Súd prvej inštancie ďalej v ods. 29 odôvodnenia napadnutého rozsudku uviedol, že žalovaný vedel o tom, že žalobca vykonáva prácu aj po skončení riadneho pracovného času a prinajmenšom konkludentne vyjadril súhlas s touto prácou, nie je však splnená druhá a najpodstatnejšia podmienka, ktorá vyžaduje prechodnosť a naliehavosť zvýšenia potreby výkonu práce. Sám žalobca svojim konaním, resp. nekonaním, prispel k tomu, že sa nejedná o prechodný, výnimočný stav. Žalobca nastúpil na predmetnú pracovnú pozíciu s vedomosťou veľkej záťaže a s tým, že po mesiaci – dvoch bude rozsiahlosť agendy prehodnotená. Bol teda povinný (najmä kvôli sebe) apelovať na zmenu. S poukazom na tieto závery súd prvej inštancie žalobu zamietol.¹

Krajský súd v Bratislave, ako súd odvolací, sa stotožnil s rozsudkom prvej inštancie a v rámci odôvodnenia svojho rozhodnutia uviedol, že v žalovanom období u žalovaného neexistovala prechodná a naliehavá zvýšená potreba práce, ktorú by bolo potrebné riešiť formou práce nadčas. Poukázal na to, že žalovaný si ani žiadnu evidenciu odpracovanej práce nadčas nevedol a prácu nadčas žalobcovi neprikázal. Vzhľadom na to sa stotožnil so záverom súdu prvej inštancie, že žalobca nevykonával prácu nadčas, a preto mu ani nevznikol nárok na mzdové zvýhodnenie v zmysle Zákonníka práce. Tvrdenie žalobcu v odvolaní, že „náplň práce sa nedala realizovať v rámci ustanoveného týždenného pracovného času,“ považoval za potvrdenie záveru súdu prvej inštancie, že žalobca nestihol vybaviť pracovnú agendu v rámci svojho riadneho pracovného času, a túto skutočnosť nemožno hodnotiť ako prechodnú a naliehavú zvýšenú potrebu práce, ktorú by bolo možné riešiť prácou nadčas. Skonštatoval, že išlo o dlhodobý a stabilný stav, pri ktorom nemožno hovoriť o prechodnej a naliehavej zvýšenej potrebe výkonu práce. Odvolací súd považoval v kontexte prejednávanej veci za právne bezvýznamnú otázku, či žalovaný nekladie na svojich zamestnancov neprimerane vysoké nároky, resp. či by nebolo vhodné, aby pracovnú činnosť vykonávanú žalobcom vykonávalo viac zamestnancov.²

Najvyšší súd ako súd dovolací po preskúmaní veci dospel k záveru, že **dovolenie je dôvodné**. Ako sme už uviedli v úvode, dovolateľ prípustnosť dovolania odôvodnil tým, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená. Z obsahu

dovolania mal najvyšší súd za zrejmé, že žalobca dosiaľ dovolacím súdom za neriešenú považuje otázku, či má zamestnanec nárok na zaplatenie práce, ktorú vykonával po skončení jeho pracovného času s vedomím zamestnávateľa a preberaním a používaním výsledkov jeho práce a táto práca predstavuje prácu nadčas.

Dovolací súd na položenú otázku odpovedal nasledovne:

„Nariadenou prácou nadčas je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím zamestnávateľa a preberaním a využívaním výsledkov práce zamestnanca. Nesplnenie podmienky prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce neznamena stratu povahy vykonanej práce ako práce nadčas a rovnako nemá za následok, že by zamestnancovi nevznikol nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Opačný záver by bol v rozpore s účelom právnej úpravy a základnými zásadami pracovného práva, najmä so zásadou, že zamestnanec má právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu a v stanovených prípadoch aj mzdové zvýhodnenie (čl. 3 Zákonníka práce, § 118 a nasl. Zákonníka práce).“³

Najvyšší súd pri zodpovedaní položenej otázky uviedol, že je potrebné identifikovať nasledujúce podmienky práce nadčas:

Prvou podmienkou práce nadčas je, aby sa práca vykonávala na príkaz alebo sú súhlasom zamestnávateľa. V tejto súvislosti najvyšší súd konštatoval, že Zákonník práce neustanovuje formu príkazu alebo súhlasu zamestnávateľa, resp. vedúceho zamestnanca s prácou nadčas. *„Za príkaz práce nadčas možno považovať aj uloženie takeého rozsahu práce v krátkom termíne, že takáto práca sa nedá splniť bez práce nadčas s tým, že súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas môže byť uskutočnený písomne, ústne, ale aj mlčky, ak napríklad zamestnávateľ vie, že zamestnanci pracujú nadčas, aj keď im túto prácu nadčas nenariadil a nedá príkaz k zastaveniu práce nadčas, pričom súhlas zamestnávateľa s výkonom práce nadčas sa predpokladá aj vtedy, ak zamestnávateľ prevezme a využije výsledky práce zamestnanca.“⁴*

Druhá podmienka, ktorá musí byť splnená, aby sme mohli hovoriť o práci nadčas, je podmienka prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce. V uvedenom prípade najvyšší súd konštatoval, že v prípade, ak zamestnávateľ dlhodobo vyžadoval od zamestnancov výkon práce nadčas, t. j. v období niekoľkých mesiacov alebo rokov, dochádza k strate princípu náhodilosti a prechodnosti. V takomto prípade možno konanie zamestnávateľa považovať za tzv. zneužitie práva, keď úmyselne preťažuje dotknutých zamestnancov nielen v rozpore s ich fyziologickými možnosťami, ale narúša aj koncept pracovnoprávnej ochrany zamestnanca v podobe práva na spravodlivé a uspokojivé, zdraviu neškodlivé pracovné podmienky. Ani súhlas zamestnanca s výkonom takejto práce nadčas v dlhodobom období nemôže dodatočne „zlegalizovať“ uvádzané nesplnenie zákonného predpokladu naliehavosti a prechodnosti výkonu práce nadčas, keďže ide o objektívny predpoklad odvíjajúci sa od objemu práce v určitom časovom období, nie o subjektívny faktor závislý od rozhodnutia zamestnanca.⁵

Za veľmi významnú časť predmetného uznesenia najvyššieho súdu Rada považuje tú časť, kde dovolací súd uvádza, že právna úprava práce nadčas v Zákonníku práce sa odvíja od smernice č. 2003/88/ES⁶ zo 4. novembra 2003 o určitých aspektoch pracovného času. **Pracovným časom podľa cit. smernice sa má rozumieť akýkoľvek čas, strávený na pracovisku zamestnávateľa alebo mimo neho, počas ktorého zamestnanec plní úlohy zamestnávateľa alebo je pripravený plniť úlohy zamestnávateľa. Podľa aktuálnej judikatúry**

Súdneho dvora Európskej únie je takto vymedzený pojem pracovného času pojmom práva EÚ a preto ho nemožno vykladať rôzne v rôznych členských štátoch. Z takéhoto vymedzenia pojmu pracovného času v nadväznosti na vymedzenie pojmu času odpočinku vyplýva, že aj výkon nadčasovej práce treba zahrnúť do pracovného času, lebo jednoznačne nie je časom odpočinku.

Rada dáva do pozornosti, že uvedená smernica bola obsiahnutá už v zákone o štátnej službe č. 400/2009 Z. z. a rovnako je súčasťou aj nového zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Preto je veľmi dôležité, že najvyšší súd sa vo svojom rozhodnutí vysporiadal s dovolacou otázkou týkajúcou sa práce nadčas. Hoci sa predmet sporu niesol v intenciách Zákonníka práce, zodpovedanie dovolacej otázky má relevanciu aj pre štátnych zamestnancov.

¹ bližšie pozri ods. 1.4 a 1.5 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

² pozri ods. 2 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

³ pozri ods. 11 uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

⁴ ods. 10.1.1. uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

⁵ bližšie pozri ods. 10.1.2. uznesenia Najvyššieho súdu SR sp. Zn. 5Cdo/24/2019 zo dňa 25.02.2021

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017XC0524(01)&from=IT)

Prešetrenie výpovede

Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“), v rámci svojej pôsobnosti v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm.

i) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) prešetrovala výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu a po preskúmaní žiadosti o prešetrenie výpovede vydala podľa § 91 ods. 5 v spojení s ustanovením § 94 zákona o štátnej službe toto stanovisko:

Postup služobného úradu pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou nebol v súlade so zákonom.

Pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru výpoveďou a pri uskutočnení organizačnej zmeny došlo zo strany služobného úradu k porušeniu princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe štátneho zamestnanca.

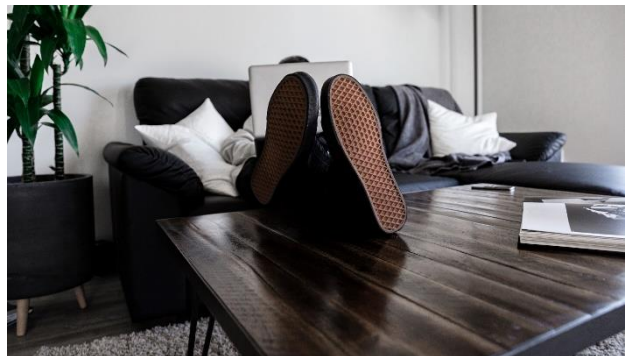
V odôvodnení svojho stanoviska Rada uviedla, že podľa § 75 ods. 1 písm. b) služobný úrad môže dať štátnemu zamestnancovi výpoveď, ak sa má zrušiť alebo sa zrušilo štátnozamestnanecké miesto v dôsledku organizačnej zmeny podľa § 24 a služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením na vhodné štátnozamestnanecké miesto a nedohodne sa so služobným úradom inak.

Rada už v predchádzajúcom období vybavovala v súvislosti s realizáciou organizačnej zmeny podnet zaslaný totožným štátnym zamestnancom. Podnet sa týkal zrušenia jeho štátnozamestnaneckého miesta počas dlhodobej PN ako aj pridelovania práce štátnemu zamestnancovi počas dlhodobej PN. Rada v predmetnom podnete zistila, že proces realizácie organizačnej zmeny bol od začiatku účelový, nehospodárny a **v rozpore so zákonom, konštatovala porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2, princípu efektívneho riadenia podľa čl. 4, princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe a § 5 a § 6 Vyhlášky Úradu vlády SR č. 400/2019, ktorou sa vydáva Etický kódex štátneho zamestnanca služobným úradom**, na základe čoho odporučila služobnému úradu v zmysle ustanovenia § 14 ods. 1 písm. h) prijať vo veci nápravné opatrenia. ([Podrobnejší rozbor daného podnetu nájdete tu](#), [podrobnejší rozbor prešetrovania výpovede tu](#).)

Napriek týmto zisteniam služobný úrad Radou odporúčané nápravné opatrenia nezrealizoval, dotyčnému štátnemu zamestnancovi dal výpoveď z organizačných dôvodov a štátny zamestnanec následne podal žiadosť o prešetrovanie výpovede. Vzhľadom na to, že išlo o výpoveď danú štátnemu zamestnancovi najvyššieho služobného úradu a služobný úrad žiadosti o jej prešetrovanie nevyhovel, postúpil vec na ďalšie konanie Rade.

Rada pri prešetrovaní výpovede vychádzala aj zo svojich predchádzajúcich zistení v rámci podnetu štátneho zamestnanca. Opätovne zamerala svoju pozornosť najmä na spôsob realizácie organizačnej zmeny, nakoľko práve organizačná zmena bola podstatnou náležitou výpovede danej štátnemu zamestnancovi.

Samotný služobný úrad už v súvislosti s vybavovaním sťažnosti štátneho zamestnanca konštatoval, že „*Aplikovaný postup je v rozpore s právnou úpravou organizačnej zmeny podľa § 24 písm. b) zákona o štátnej službe. V danom prípade došlo k znovu vytvoreniu štátnozamestnaneckého miesta totožného s opisom štátnozamestnaneckého miesta sťažovateľa, ktoré bolo organizačným opatrením zrušené. Znovu vytvorené štátnozamestnanecké miesto bolo k 19.4.2022 obsadené iným štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe aj napriek tomu, že sťažovateľ naďalej bol práceneschopný, teda v ochrannnej dobe. Týmto postupom neboli naplnené zákonné podmienky organizačnej zmeny. Uvedené štátnozamestnanecké miesto malo byť ponúknuté štátnemu zamestnancovi, ktorým bolo pôvodné zastávané alebo na miesto mali zaradiť štátneho zamestnanca v dočasnej štátnej službe.*“



V danom prípade išlo teda o znovu vytvorené štátnozamestnanecké miesto s totožným opisom štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca a bolo evidentne vytvorené v čase, keď štátny zamestnanec bol práceneschopný. To znamená, že na jeho obsadenie bolo potrebné postupovať v zmysle ustanovenia § 36 ods. 3 písm. a) bod 6 zákona o štátnej službe, prijať naň štátneho zamestnanca do **dočasnej štátnej služby na zastupovanie štátneho zamestnanca, ktorý je uznaný za dočasne práceneschopného** a po návrate štátneho zamestnanca po ukončení práceneschopnosti mu toto miesto v rámci osobného pohovoru ponúknuť.

Zo záznamu z osobného pohovoru so štátnym zamestnancom po jeho návrate z dočasnej práceneschopnosti vyplynulo, že služobný úrad si ponukovú povinnosť síce splnil, avšak štátnemu zamestnancovi znovu vytvo-

rené štátnozamestnanecké miesto s totožným opisom jeho zrušeného štátnozamestnaneckého miesta neponúkol, nakoľko v tom čase už toto štátnozamestnanecké miesto **v rozpore so zákonom** obsadil iným štátnym zamestnancom v stálej štátnej službe.

V nadväznosti na uvedené Rada aj v rámci prešetrovania výpovede opätovne skonštatovala, že spôsob realizácie organizačného opatrenia služobného úradu bol v rozpore so zákonom, organizačnú zmenu, v rámci ktorej došlo k zrušeniu štátnozamestnaneckého miesta štátneho zamestnanca a následnému opätovnému vytvoreniu štátnozamestnaneckého miesta s totožným opisom zrušeného štátnozamestnaneckého miesta, z toho dôvodu považuje za právny úkon odporujúci zákonu a tým za neplatný právny úkon. Súčasne konštatovala, že všetky nadväzujúce úkony, ktoré služobný úrad vykonal na základe neplatného právneho aktu, je možné považovať za neplatné.

Svoje stanovisko v súvislosti s neplatnosťou právneho úkonu Rada opiera o ustanovenie § 172 ods. 1 zákona o štátnej službe na právne úkony podľa tohto zákona sa použijú ustanovenia § 34 až 39, § 40 ods. 1 až 5, § 41, § 41a, § 42a až 45, § 46 ods. 2 a § 49 Občianskeho zákonníka, konkrétne vychádzala z ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka, v ktorom sa uvádza, že *neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom*. Dikcia ustanovenia z formálneho hľadiska neumožňuje aplikovať žiadne kritériá, ktoré by rozpor so zákonom, obchádzanie zákona alebo rozpor s dobrými mravmi zmiernili alebo vylúčili. Doslovný výklad tohto ustanovenia vedie k záveru, že každý prípad rozporu so zákonom, obchádzania zákona alebo rozporu s dobrými mravmi je neplatný so všetkými dôsledkami, ktoré zákon pre túto sankciu vadnosti právnych úkonov predvída.

V rámci svojej kompetencie vykonávať dohľad nad dodržiavaním princípov štátnej služby Rada súčasne konštatovala, že spôsob realizácie organizačnej zmeny a z nej vyplývajúce skončenie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou považuje **za porušenie princípu zákonnosti podľa čl. 2 a princípu profesionality podľa čl. 6 zákona o štátnej službe**.

Organizačná zmena predstavuje významný zásah do riadenia služobného úradu a výkonu služobných úloh štátnymi zamestnancami. Je potrebné ju naplánovať a zrealizovať tak, aby prebehla plynulo, hospodárne, nenarušila výkon služobných úloh a najmä, aby bola zrealizovaná v súlade so zákonom o štátnej službe. Inštitút organizačnej zmeny by v žiadnom prípade nemal byť využívaný ako účelový nástroj na zmeny v rámci služobného úradu.

Konanie štátnych zamestnancov zúčastnených na príprave, realizácii a komunikácii organizačnej zmeny a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca, ktorým porušili zákon o štátnej službe, nie je možné z pohľadu Rady považovať za odborný výkon štátnej služby.

Na základe uvedených skutočností **Rada dospela k záveru, že skončenie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca výpoveďou bolo v rozpore so zákonom a v zmysle ustanovenia § 91 ods. 4 zákona o štátnej službe navrhuje služobnému úradu, aby za účelom odstránenia nesúlady výpovede so zákonom postupoval v súlade s ustanovením § 73 ods. 5 a ods. 6 zákona o štátnej službe a výpoveď odvolal**.

Záverom Rada služobný úrad upozornila, že v prípade, ak by nepostupoval v súlade s jej návrhom, mohol by byť štátny zamestnanec v žalobe na neplatnosť výpovede podanej na súd úspešný, čím by služobnému úradu v súvislosti s prípadným súdnym sporom mohli vzniknúť nemalé finančné náklady.

Z činnosti Rady (výber)

Správa o činnosti Rady za rok 2022

Rada pre štátnu službu každoročne okrem Správy o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku predkladanej Národnej rade SR spracováva aj správu o svojej činnosti.

[Aktuálnu správu za rok 2022 si môžete pozrieť na webe Rady.](#)

Etický tréning pre Úrad jadrového dozoru SR

V pondelok 5. júna 2023 sa uskutočnil online etický tréning pre Úrad jadrového dozoru Slovenskej republiky. Na tréningu sa podieľal člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini a zamestnanec kancelárie Rady Martin Firák. Zúčastnilo sa ho takmer 80 zamestnancov ÚJD.

Ťažiskovými témami boli Etický kódex štátneho zamestnanca a etika ako taká, motivácie správania sa na pracovisku, konflikt záujmov, komunikácia, politické aktivity štátnych zamestnancov a dary. Témy, ako aj konkrétne prediskutované prípady z praxe, vychádzali z reálnych situácií, s ktorými sa zamestnanci Úradu jadrového dozoru stretávajú.

Tlačová konferencia predsedu Výboru pre sociálne veci NR SR k Správe o stave a vývoji štátnej služby na Slovensku za rok 2022

Rada pre štátnu službu, v súlade s ustanovením § 14 ods. 1 písm. c) zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, každoročne vypracováva a predkladá prostredníctvom Výboru pre sociálne veci Národnej rade Slovenskej republiky Správu o stave a vývoji štátnej služby za uplynulý kalendárny rok. V rámci spracovania Správy za rok 2022 Rada opakovane dospela k závažným zisteniam, na základe ktorých jednoznačne odporučila prijatie viacerých opatrení na odstránenie nežiadúceho súčasného stavu štátnej služby a zlepšenie vývoja štátnej služby do budúcnosti.

Po predložení Správy za rok 2022 do Výboru pre sociálne veci NR SR dňa 24. mája 2023 predseda Výboru Vladimír Ledecký spolu s poslankyňou Janou Bittó Cigánikovou vystúpil na tlačovej konferencii, na ktorej upozorňoval na opakované závažné zistenia Rady pre štátnu službu a touto cestou nepriamo

vyzval poslancov NR SR, aby sa uvedenými zisteniami Rady zaoberali.

[Celú tlačovú konferenciu si môžete pozrieť tu.](#)

Stretnutie s delegáciou Ministerstva vnútra ČR

Na základe žiadosti Ministerstva vnútra Českej republiky sa v dňoch 16. a 17. mája 2023 členovia Rady pre štátnu službu stretli s delegáciou Ministerstva vnútra Českej republiky, ktorú zastupovali PhDr. Jindřich Fryč, najvyšší štátny tajomník Ministerstva vnútra ČR, Mgr. Martina Postupová, personálna riaditeľka sekcie pre štátnu službu, a Mgr. Zuzana Brücknerová, riaditeľka odboru štátnej služby.



Počas stretnutia sa diskutovalo najmä o oblastiach, ktorým sa Rada v poslednej dobe intenzívnejšie venovala, resp. ktoré sú aktuálne pre štátnu službu v Slovenskej republike v súčasnosti: výberové konania, služobné hodnotenie, etika štátnych zamestnancov a zber dát, ale aj súčasné trendy a ambície v štátnej službe, dichómia jej politizácie verzus profesionalizácia, ale aj pripravované novelizácie zákona o štátnej službe. Obe strany tiež otvorili problematiku financovania vlastných aparátov.

Najvyšší štátny tajomník Ministerstva vnútra ČR Rade navrhol, aby sa zaviedla pravidelnosť vzájomných rokovaní. Predseda Rady tento návrh podporil, vzhľadom na veľký prínos pri výmene vzájomných skúseností a zároveň východiskovú blízkosť obidvoch štátnych služieb. Tiež sa dohodli o vzájomnej účasti na konferenciách so zameraním na konkrétne témy, ako napr. služobné hodnotenie, etika a ďalšie.

V NR SR neprešiel vládny návrh novely zákona k štátnej službe

Dňa 10. mája 2023 v Národnej rade SR neprešiel vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Obsahom návrhu bolo zriadenie Centrálného informačného systému (CIS). [V rámci rozpravy k návrhu zákona vystúpil predseda Výboru pre sociálne veci NR SR Vladimír Ledecký](#), ktorý sa vo svojom vystúpení odvolal aj na stanovisko Rady pre štátnu službu.

Rada v predmetnom stanovisku okrem iného uviedla, že v navrhovanom znení zákona je viacero nezrozumiteľných a zmätočných častí, ktoré sa odchýlili od pôvodného zámeru deklarovaného pri tvorbe nového zákona o štátnej službe. Návrh z pohľadu Rady neplní účel, ktorým by malo byť poskytovanie relevantných informácií z prostredia štátnej služby nielen služobným úradom, ale aj širšej verejnosti.

Z navrhovaného znenia tiež vyplýva, že len Úrad vlády SR ako správca systému bude mať prístup k celému systému a bude jednostranne, na základe písomných žiadostí od iných subjektov, rozhodovať o tom, komu a v akom rozsahu prístup do informačného systému umožní.

[Úplné znenie stanoviska Rady je zverejnené na webovej stránke Rady.](#)

Nová členka Rady

Dňa 2. mája 2023 zvolila Národná rada SR novú členku Rady pre štátnu službu Renátu Roszbeck (uznesenie NR SR č. 2188/2023). Nová členka Rady bola do funkcie v zmysle zákona o štátnej službe navrhnutá predsedom Najvyššieho kontrolného úradu.

[Bližšie informácie o novej členke Rady nájdete tu.](#)

Školenie verejnej integrity a etiky na Ministerstve dopravy a výstavby SR

Dňa 25. apríla 2023 sa člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini spolupodieľal na školení v oblasti verejnej integrity a etiky, ktoré online formou organizovalo pre svojich zamestnancov Ministerstvo dopravy a výstavby SR a ktorého sa zúčastnilo viac ako tridsať zamestnancov ministerstva.

Prezentovaná časť školenia sa týkala témy zvládania konfliktu záujmov, účastníkom poskytla možnosť prehliť si schopnosť identifikovať a riešiť konflikt záujmov pri výkone svojich pracovných povinností.

Prednáška predsedu Rady na Technickej univerzite v Košiciach

Dňa 27. marca 2023, na základe Memoranda o spolupráci uzavretého medzi Radou pre štátnu službu a Ekonomickou fakultou Technickej univerzity v Košiciach, uskutočnil predseda Rady pre štátnu službu JUDr. Pavol Tkáč prednášku pre študentov 3. ročníka študijného programu Manažment a ekonomika verejnej správy. Prednáška bola zameraná na postavenie a kompetencie Rady pre štátnu službu a zákon o štátnej službe. Prednáška bola interaktívna, študenti diskutovali a zaujímali sa o politizáciu štátnej služby, hodnoty a o dodržiavanie princípov štátnej služby v praxi.

V Bratislave sa uskutočnilo Integrity Fórum 2023

Dňa 9. marca 2023 sa v Bratislave uskutočnilo podujatie Integrity Fórum 2023, ktoré organizoval Úrad vlády SR spolu s Oddelením OECD pre integritu verejného sektora. Podujatie sa konalo v rámci projektu Zlepšenie integrity verejnej správy v Slovenskej republike, ktorého cieľom je využiť medzinárodné skúsenosti a know-how, ako aj poznatky z dobrej praxe pri presadzovaní a posilňovaní verejnej integrity a prevencie korupcie. Rada pre štátnu službu sa do projektu prvýkrát zapojila v roku 2021.

Podujatie bolo otvorené úvodnou panelovou diskusiou k schváleným Zásadám integrity vo verejnej správe, v rámci ktorej predniesol člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini stanovisko Rady súvisiace s úlohou Rady pri aplikácii zásad integrity v praxi v tom zmysle, že Rada je ochotná a pripravená sa na tomto procese zúčastňovať, avšak nevyhnutnou podmienkou je legislatívna úprava, t. j. rozšírenie pôsobnosti Rady na oblasť integrity a tiež personálne a finančné zabezpečenie výkonu tejto agendy.

Po prvej diskusii nasledoval panel venovaný behaviorálnym aspektom integrity a korupcie na Slovensku.

[Záznam z podujatia si môžete pozrieť na Facebookovom profile Úradu vlády SR.](#)

Rada pre štátnu službu sa stala členom Európskej siete pre verejnú etiku

V polovici februára 2023 bola Rada pre štátnu službu prijatá do siete ENPE - Európskej siete pre verejnú etiku.

Cieľom siete je podporovať kultúru etiky vo verejnej správe, harmonizáciu pravidiel v tejto oblasti naprieč členskými krajinami Európskej únie a stať sa partnerskou organizáciou európskych inštitúcií v otázkach súvisiacich s témami integrity, transparentnosti a etiky vo verejnej správe.

Členstvo v ENPE poskytne Rade priestor čerpať zo skúseností ostatných členských organizácií a krajín a posilniť spoluprácu v prospech štátnej služby v SR.

Etický tréning na Úrade verejného zdravotníctva

V dňoch 13. a 15. februára 2023 realizovala Rada pre štátnu službu interaktívny tréning zameraný na etiku v štátnej službe pre vedúcich zamestnancov Úradu verejného zdravotníctva Slovenskej republiky. Tréning absolvovalo takmer tridsať účastníkov vrátane hlavného hygienika SR Jána Mikasa a viacerých vedúcich zamestnancov sekcií.

Na tréningu sa diskutovalo aj o témach s etikou úzko súvisiacich, s ktorými sa zamestnanci ÚVZ SR stretávajú v praxi, ako sú medziľudské vzťahy na pracovisku, kritická komunikácia alebo zvládanie vypätých situácií pri kontakte s občanmi.

Na februárové tréningy nadviazali v máji 2023 dva tréningy pre regionálnych hygienikov s pôsobnosťou naprieč celým Slovenskom. Zamerané boli na integritu a etiku v štátnej službe, zúčastnilo sa ich takmer 40 regionálnych hygienikov a ďalších expertov na verejné zdravotníctvo.

Člen Rady Maroš Paulini bol zvolený do predsedníctva pracovnej skupiny OECD

Člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini, spoločne s Mikeom Cresseym z Veľkej Británie a Alim Karagözom z Turecka, boli zvolení za nových členov predsedníctva Pracovnej skupiny vyšších predstaviteľov verejnej integrity v Organizácii pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD).

OECD tvorí 38 najrozvinutejších krajín sveta, Rada pre štátnu službu je členom pracovnej skupiny od roku 2018. Účasť na predsedníctve prinesie nové

príležitosti aplikácie dobrej praxe do štátnej služby v SR, medzinárodnej spolupráce, ako aj zviditeľňovania aktivít Rady a SR na medzinárodnej úrovni.

Stretnutie protikorupčných koordinátorov k téme konfliktu záujmov

Dňa 3. februára 2023 sa v hoteli Bôrik uskutočnilo stretnutie protikorupčných koordinátorov verejnej správy k téme konfliktu záujmov a jeho riešenia na úrovni jednotlivých orgánov verejnej správy, na ktorom vystúpil člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini.

Cieľom stretnutia bolo diskutovať o formalizovaní a zjednotení pozícií protikorupčných koordinátorov v služobných úradoch, ako aj o vytvorení Rady protikorupčných koordinátorov, a viac či menej ambiciózne definovanie jej pozície.

Výstupom celého úsilia by podľa Maroša Pauliniho mali byť štandardy a procesné štandardy pre vnútorné predpisy pre konflikt záujmov alebo pre jednotný predpis pre verejnú sféru, štandardy pre vzdelávanie a osvetu v téme konfliktu záujmov a štandardy pre zber údajov o konflikte záujmov.

Diskusia s Klubom úradníkov dobrej vôle k služobným hodnoteniam

Štátnych zamestnancov čaká spravidla do 31. januára v každom roku služobné hodnotenie za predchádzajúci kalendárny rok. V tejto súvislosti diskutoval člen Rady Marián Török so zástupcami Klubu úradníkov dobrej vôle prostredníctvom online platformy na tému „Zmysluplné služobné hodnotenie: mýtus alebo príležitosť.“

Člen Rady počas besedy uviedol, že je dôležité služobné hodnotenie vnímať ako manažérsky nástroj a nástroj na zefektívnenie pracovných postupov, no nemenej dôležitá je jeho úloha na poskytnutie vzájomnej spätnej väzby medzi štátnymi zamestnancami a vedúcimi zamestnancami. Zaznelo tiež mnoho informácií o tom, ako vnímajú štátni zamestnanci služobné hodnotenia, ktoré vyplynuli z online dotazníkového zberu dát realizovaného Radou v roku 2022, ale aj niekoľko upozornení na najčastejšie zlyhania služobných úradov pri služobných hodnoteniach, ktoré vyplynuli z podnetov štátnych zamestnancov preskúmaných Radou v roku 2022.

[Záznam z diskusie je dostupný na Instagrame.](#)

Usmernenie ÚV SR k uznávaniu dokladov o vysokoškolskom vzdelaní získanom v zahraničí

V lete 2022 realizovala Rada pre štátnu službu naprieč služobnými úradmi v Slovenskej republike prieskum týkajúci sa uznávania vysokoškolského vzdelania získaného v zahraničí u uchádzačov o štátnu službu. Rada zistila nejednotnosť praxe pri uznávaní vzdelania, a tiež nadužívanie postupu podľa § 38 ods. 14 šiestej vety zákona č. 55/2017 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ktorého má služobný úrad možnosť požadovať od uchádzača o prijatie do štátnozamestnaneckého pomeru v odôvodnených prípadoch rozhodnutie o uznaní vzdelania. Tým sa však sťažuje prístup uchádzačov so vzdelaním získaným v zahraničí do štátnej služby.

V nadväznosti na tieto zistenia, na základe upozornenia Rady, vypracovala Sekcia štátnej služby a verejnej služby Úradu vlády Slovenskej republiky usmernenie k uznávaniu dokladov o vysokoškolskom vzdelaní získanom v zahraničí a k preukazovaniu splnenia kvalifikačných predpokladov na účely prijatia do štátnej služby, ktorého cieľom je zjednotiť aplikačnú prax jednotlivých služobných úradov.

[Usmernenie si môžete stiahnuť ako PDF.](#)

Tréning integrity pre sekciu plánu obnovy

Rada pre štátnu službu uskutočnila v decembri 2022 tréning integrity pre Sekciu plánu obnovy Úradu vlády SR. Tréning sa uskutočnil dvojkoľovo, v prvom kole člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini a zamestnanec kancelárie Rady Martin Firák poskytli školenie vedeniu Sekcie, v druhom kole sa Maroš Paulini venoval regionálnym koordinátorom.



Tréning bol interaktívny, tematicky zameraný najmä na oblasti, s ktorými sa kolegovia zo Sekcie

stretávajú v praxi: primárne to bol konflikt záujmov, ďalej poprizamestnanecké aktivity a etické rozhodovanie, ale aj politická neutralita a komunikácia politickej situácie pri kontakte so samosprávami.

Rada konzultovala novelu Etickému kódexu pre Island

Člen Rady pre štátnu službu Maroš Paulini spolu so zamestnancom kancelárie Rady Martinom Firákom absolvovali dňa 14. decembra 2022 online konzultáciu s Ásthildur Valtýsdóttir z kancelárie predsedu vlády Islandu.

Island v súčasnosti čelí výzve, ako komplexne regulovať etiku, tak aby bola táto regulácia efektívna, no zároveň nedochádzalo k duplicitě medzi zákonom a etickým kódexom. Rada Islandu poskytla informácie o slovenskom Etickom kódexe štátneho zamestnanca a procese jeho kreovania, ako aj o prieskume etických postojov a vedomostí medzi štátnymi zamestnancami z roku 2018, ktorý príprave etického kódexu predchádzal a prieskumu o stave integrity medzi štátnymi zamestnancami z roku 2022. Rada tiež zdieľala dobrú prax o etických tréningoch, faktoroch ktoré ovplyvňujú etické správanie a spolupráci s vysokými školami.

Člen rady ako spravodajca pred OECD

V dňoch 23. až 25. novembra 2022 sa v sídle Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj uskutočnilo stretnutie Skupiny vyšších predstaviteľov verejnej integrity členských štátov, na ktorom Slovenskú republiku zastupoval člen Rady Maroš Paulini, ktorého Sekretariát Skupiny poveril vedením tímu expertov, ktorý sa venovala výmene skúseností o etike a jej dohľade vo verejnom sektore.

Na trojdňovom zasadnutí Skupiny sa preberali viaceré témy týkajúce sa etiky, integrity, dohľadu, lobingu a dezinformácii. Najviac boli diskutované [Indikátory verejnej integrity](#), ktoré pripravila OECD na základe odpovedí členských štátov a ktoré mapujú stav verejnej integrity v danej krajine a pomáhajú krajinám uskutočňovať reformy.

Zahraničná služobná cesta priniesla aj nové možnosti spolupráce s Francúzskou republikou v oblasti etiky štátnych zamestnancov a pozvanie do Európskej siete odborníkov na etiku. Člen Rady Maroš Paulini bol tiež nominovaný do výboru Skupiny vyšších predstaviteľov verejnej integrity.